BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sejak terpilihnya Joko Widodo yang akrab dikenal dengan nama Jokowi sebagai presiden RI yang baru menggantikan presiden sebelumnya, Susilo Bambang Yudhoyono, presiden telah banyak melakukan terobosan-terobosan baru. Salah satunya terkait dengan subsidi BBM yang akan dicabut, hal itu berakibat pada harga BBM itu sendiri, serta harga barang-barang lainnya. Harga BBM akan diserahkan kepada mekanisme pasar, yaitu dengan beracuan pada harga minyak dunia, kurs rupiah terhadap dolar AS, serta faktor inflasi. Terbukti sejak 17 November 2014, Presiden Joko Widodo resmi mengumumkan kenaikan harga BBM. Harga premium naik dari Rp 6500 menjadi Rp8500, sedangkan harga solar dari Rp5500 menjadi Rp7500 per liter[1].

Selanjutnya Pada 1 Januari 2015, Presiden Joko Widodo resmi menghapus subsidi BBM untuk jenis premium, dan solar ditetapkan subsidi sebesar Rp1.000. Harga BBM premium dan solar akan diumumkan oleh pemerintah setiap awal bulan. Perhitungan harga akan menggunakan rumus yang telah ditetapkan oleh pemerintah dan mengacu pada harga minyak dunia, kurs rupiah terhadap dolar AS, serta faktor inflasi. Untuk Januari 2015, harga Premium turun dari Rp8.500

[1] Numbea, "*Membedah Dampak Naik Turun Harga BBM*", dalam http://www. koran-sindo.com/read/953669/149/membedah-dampak-naik-turun-harga-bbm-1421818257 (17 April 2015, pukul 14:50)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menjadi Rp7.600, sedangkan solar dari Rp7.500 menjadi Rp7.250 per liter. [2] pada bulan Februari harga premium menjadi Rp6.600 dan solar seharga Rp6.400.[3] Selanjutnya pada bulan Maret harga BBM kembali naik, premium menjadi Rp6.900 per liter dan solar seharga Rp6400 per liter.

Terakhir Tepat pukul 00.00 WIB, Sabtu 28 Maret 2015, pemerintah kembali menaikkan harga BBM. Harga BBM Premium untuk daerah penugasan Jawa Madura dan Bali (Jamali) naik menjadi Rp7.400 per liter atau mengalami kenaikan sebesar Rp500 per liter dibandingkan harga pada tanggal 1 Maret 2015 sebesar Rp6.900 per liter. Sedangkan untuk daerah penugasan di luar Jamali ditetapkan sebesar Rp7.300 per liter. Sedangkan solar bersubsidi naik dari Rp6.400 per liter menjadi Rp6.900 per liter.[4]

Harga BBM yang diserahkan kepada mekanisme pasar akan menyebabkan terjadinya fluktuasi harga BBM. Wakil Ketua Dewan Perwakilan Daerah (DPD) Farouk Muhammad menyesalkan harga BBM yang bersifat fluktuatif, ia mengatakan bahwa harga BBM yang bersifat fluktuatif menyebabkan masyarakat tidak siap dalam menghadapi perubahan harga beragam komoditas pokok. Menurutnya ketika pertama kali pemerintah menaikkan harga BBM yang kemudian diikuti dengan kenaikan harga barang-barang kebutuhan pokok lainnya, tetapi tak berapa lama kemudian pemerintah menurunkan kembali harga

---

[2]Numbea, "*Membedah Dampak.....*

[3] Fitra Firdaus, dalam *http://sidomi.com/359790/harga-bbm-bulan-februari-tetap-tapi-bisa-naik-lagi-mulai-maret-2015/*(17 April 2015, pukul 19:50)

[4] Dani, "*Dampak Negatif Harga BBM Naik Turun*", dalam http: //economy. okezone. com/ read/ 2015/17/04/19/1129130/dampak-negatif-harga-bbm-naik-turun (17 April 2015, pukul 19:50)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BBM, ternyata respons harga terhadap penurunan harga BBM tidak terlihat, barang-barang yang sudah terlanjur mengalami kenaikan harga tidak bisa dengan serta merta ikut turun begitu saja, harga barang-barang tersebut masih tetap berada pada harga setelah terjadi kenaikan harga BBM. Dia menambahkan, masyarakat menghadapi ketidakpastian terhadap fluktuasi harga BBM dalam beberapa bulan terakhir, situasi tersebut menandakan masih kurang optimalnya komunikasi yang dilakukan oleh pemerintah. Ditambah pada saat yang sama, masyarakat mengetahui bahwa harga minyak dunia masih rendah. Bahkan dibeberapa negara tetangga, pemerintahnya mengambil kebijakan untuk terus menurunkan harga BBM.[5] Dengan harga baru per 28 Maret 2015, saat ini telah cukup banyak membawa dampak bawaan seperti biaya transportasi, komoditas pangan dan logistik yang kembali merangkak naik. Namun ironisnya hingga saat ini pemerintah belum memiliki manajemen pengaturan harga barang dan tata niaga yang sesuai dengan fluktuasi harga BBM, akibatnya harga barang tersebut hanya akan merespons ketika harga BBM naik, hal ini cukup menyulitkan bagi sebagian besar masyarakat Indonesia.

Begitu juga dengan KJKS BMT Amanah Ummah, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang keuangan Islam, KJKS BMT Amanah Ummah menjadi salah satu pihak yang merasa dirugikan dengan kondisi itu. Harga BBM yang bersifat fluktuatif memicu terjadinya kenaikan harga barang dan jasa saat itu, meskipun tidak ada keluhan langsung dari karyawan mengenai kondisi itu, tetapi bagi karyawannya itu merupakan kondisi yang tidak menguntungkan karena disaat

[5] ibid

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

harga barang-barang naik mereka memiliki pendapatan yang tidak seketika naik begitu saja. Hal itu tentunya menjadi beban perusahaan karena kebijakan mengenai pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan tidak bisa langsung dinaikkan begitu saja, meskipun di satu sisi mereka juga mempunyai kewajiban untuk menjaga semangat kerja karyawan yang nantinya berpengaruh kepada kinerja karyawan yang sekaligus menjadi kinerja perusahaan.

Kinerja perusahaan merupakan bagian dari kinerja karyawan perorangan, jika kinerja dari salah seorang karyawan dikatakan buruk atau tidak sesuai dengan yang diharapkan maka hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja dari keseluruhan organisasi yang dapat berakibat pencapaian tujuan dari organisasi akan terhambat. Agar kinerja karyawan tetap terjaga dan bisa meningkat, maka suatu perusahaan harus memiliki cara-cara untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Cara-cara yang dimiliki perusahaan tersebut harus mampu merangsang pelaku perusahaannya dalam hal ini adalah karyawannya. Maka cara-cara untuk meningkatkan kinerja tersebut menurut Mahmudi, tidak bisa dilepaskan dari kompensasi. Kompensasi merupakan elemen yang penting dari suatu perusahaan.[6]

Pemberian kompensasi dapat digunakan untuk memotivasi karyawan agar lebih giat untuk bekerja. Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja,

---

[6] Mahmudi, *Manajemen Kinerja Sektor Publik,* (Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Akademik Manajemen, 2005), 19

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

serta efisiensi dan efektivitas produksi.[7] Oleh karena itu, apabila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan merasa lebih puas dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Namun jika para karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka bisa turun secara drastis karena memang kompensasi itu penting bagi karyawan sebagai individu.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan yang bersangkutan. Besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi, produktivitas kerja dan kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya akan berdampak pada tingkat disiplin karyawan. Jika karyawan termotivasi untuk berdisiplin, maka kinerja karyawan akan meningkat, sehingga tujuan perusahaan pun tercapai. Begitu juga sebaliknya, jika kinerja karyawan itu buruk maka dapat dipastikan kinerja perusahaan juga akan menurun. Oleh karena itu, karyawan sebagai sumber daya manusia yang ada di suatu perusahaan harus mendapat perhatian yang baik dari perusahaan. Hal itu tidak lain untuk menjaga kinerja dari perusahaan itu sendiri.

Kompensasi ini juga untuk memenuhi kebutuhan dasar dari karyawan itu sendiri, karena pada dasarnya setiap manusia membutuhkan kebutuhan dasar di dalam menjalani sebuah kehidupan, oleh karenanya banyak cara yang bisa dilakukan oleh manusia tersebut agar mampu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, salah satunya yaitu dengan cara bekerja. Seseorang yang bersedia

[7]Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), 145

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mengerjakan sebuah pekerjaan akan berhak mendapatkan upah atas pekerjaan yang telah mereka kerjakan. Dari upah yang didapatkan dari bekerja itulah seseorang akan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Hal mengenai pemberian kompensasi tersebut, sudah dijelaskan dalam Al-Qur'an yang terdapat pada Surat At-Taubah: 105

وَقُلِ اعمَلُو فَسَيَرَى اللهُ عَمَلَكُم وَرَسُولُهُ وَالمُؤمِنُونَ قلى وَسَتُرَدُّونَ اِلَى علِمِ الغَيبَ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُم تَعمَلُونَ

> Dan katakanlah, "Bekerjalah kamu maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang maha mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepadamu apa yang kamu kerjakan". (QS. At-Taubah: 105)[8]

Di dalam ayat di atas menjelaskan mengenai pentingnya pemberian kompensasi bagi seorang yang telah mengerjakan sebuah pekerjaan, sebagai bentuk penghargaan atas jasa yang sudah dilakukannya. Dalam konteks menjalani kehidupan, pemberian kompensasi yang sesuai ini bersifat sangat penting, karena dengan pemberian kompensasi yang sesuai seseorang dapat memenuhi kebutuhan dasarnya, seperti sandang, pangan dan papan. Dengan demikian ketika kebutuhan dasar seseorang sudah terpenuhi, maka mereka akan mempunyai semangat yang tinggi untuk mengerjakan pekerjaannya. Begitu juga sebaliknya, jika untuk memenuhi kebutuhan dasarnya saja seseorang masih

[8] Yayasan Wakaf Al-Quran Suara Hidayatullah, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Surabaya: PT. Lentera Jaya Abadi Divisi Lentera Optima Pustaka), 204.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

belum mampu, akan dapat dipastikan bahwa mereka akan memiliki semangat kerja yang lebih rendah jika dibandingkan dengan yang sudah terpenuhi kebutuhan dasarnya.

Pemberian kompensasi dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengam pemberian kompensasi langsung yang langsung bisa dirasakan oleh karyawan. Kompensasi langsung ini biasanga berupa gaji, upah, insentif dan lainnya. Adapaun cara yang satunya adalah dengan pemberian kompensasi tidak langsung. Kompensasi ini biasanya berupa tunjangan-tunjangan dan fasiltitas-fasilitas.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap kineja karyawan KJKS BMT Amanah Ummah Surabaya.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh antara kompensasi langsung dan tidak langsung secara parsial terhadap kinerja karyawan KJKS BMT Amanah Ummah Surabaya?
2. Apakah ada pengaruh antara kompensasi langsung dan tidak langsung secara simultan terhadap kinerja karyawan KJKS BMT Amanah Ummah Surabaya?

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Kompensasi apa yang paling dominan antara kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan KJKS BMT Amanah Ummah Surabaya?

C. Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan hal di atas, penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi langsung dan tidak langsung secara parsial terhadap kinerja karyawan KJKS BMT Amanah Ummah Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi langsung dan tidak langsung secara simultan terhadap kinerja karyawan KJKS BMT Amanah Ummah Surabaya.
3. Untuk mengetahui kompensasi yang lebih berpengaruh antara kompensasi langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan KJKS BMT Amanah Ummah Surabaya

D. Kegunaan Hasil Penelitian

1. Bagi KJKS BMT Amanah Ummah

Diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi pemimpin atau pengurus KJKS BMT Amanah Ummah di dalam mengambil beberapa tindakan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Bagi Pembaca dan Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan, refrensi ataupun sumber rujukan atas bahan informasi ilmiah yang terkandung di dalamnya guna memperluas wawasan pihak yang berkepentingan dan untuk penelitian yang sejenis di masa yang akan datang.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini dilakukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi strata-1 Prodi Ekonomi Syariah serta dapat mengaplikasikan ilmu yang diperoleh berupa teori dan praktik langsung di dunia kerja.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id